

Cómo ser imprescindible a pesar de la deslocalización laboral

La flexibilidad, la creatividad, la innovación y la movilidad son las opciones que tienen los profesionales para hacer frente a la deslocalización, una realidad que afecta a todos los sectores y perfiles.

Montse Mateos. Madrid

Una búsqueda rápida del término BPO en la red arroja más de 47 millones de resultados. El *Business Process Outsourcing*, la deslocalización de servicios, supone una cifra muchísimo más elevada en términos de ahorro para las empresas: prestan servicios en lugares en los que la mano de obra y las instalaciones resultan más económicas que en su sede central. ¿Quién puede resistirse a ese ahorro? Las multinacionales asentadas en Silicon Valley destinan un porcentaje de sus contrataciones por proyectos a lo que denominan *employees low cost geo*, empleados ubicados en la otra punta del planeta que trabajan por un sueldo inferior al de sus homólogos en valle. Pero no es necesario cruzar el Atlántico. En nuestro país miles de trabajadores ya han sufrido en propias carnes la deslocalización de sus centros de trabajo, unas consecuencias a las que tampoco son ajenos los perfiles cualificados. “Hasta hace poco los puestos más proclives a la deslocalización eran los de salarios y cualificación más bajos, el resto se mantenían en el país. Ahora se deslocalizan posiciones directivas con un *know how* significativo”, apunta Susana Álvarez, directora general de ECB Engineering Firm y Hutz&Posner.

Incertidumbre
¿Cómo sobrevivir en un panorama laboral tan inhóspito? Juan San Andrés, consultor de organización, cree que “solo hay un enfoque que funciona a largo plazo y que es sostenible: convertirnos en un país cuya maquinaria de I+D permita generar nuevos negocios de valor añadido, de difícil replicación a corto plazo y que cuenta con una amplia base de profesionales con sólida formación y potente capacidad de aprendizaje”. Sin embargo, los datos no son nada alentadores. María Corominas, CEO de F. Inicativas, reclamó en la última jornada sobre innovación que organizó en colaboración con APD, un marco de incentivos fiscales y presupuestarios pa-



JPMorgan emplea a 4.000 profesionales en su centro de servicios de Bournemouth (Reino Unido).

ra la I+D+i que sea “estable, coherente y seguro”. Lamentó que el gasto en I+D en España en porcentaje de PIB se haya reducido del 1,24% en 2014 al 1,22% en 2015. A pesar de ello, los datos del INE reflejan un aumento del gasto interno en esta materia hasta los 13.172 millones de euros en 2015, un 27% superior en comparativa interanual.

Mientras esa inversión da sus frutos, a los profesionales cualificados no les queda otra salida que la formación o la movilidad. Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters, afirma que “las multinacionales se mueven por razones de

La especialización de la mano de obra y la robótica pueden evitar el traslado de puestos de trabajo

La inversión en I+D en España generaría empleos de valor añadido difícil de replicar fuera

eficiencia y competitividad. Habitualmente se ofrece a los empleados la posibilidad de trasladarse al lugar de destino, pero esto no suele ser una opción a la que se acojan los españoles, menos proclives a la movilidad”.

¿Solución?

Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla *executive search*, asegura que “la única manera de competir con los empleados *low cost* es aportar un trabajo con un mayor valor añadido. Es preciso formarse. Cuanto más preparada está una persona menor es el riesgo de deslocalización

Del ‘offshoring’ al ‘reshoring’

La deslocalización –‘offshoring’– es una realidad en todos los sectores. Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters menciona a Deutsche Bank, que tiene 200 empleados en Dublín que prestan servicios de transacciones legales; a PayPal, que ha escogido también dicha ciudad para su centro de excelencia; JPMorgan, que emplea a 4.000 profesionales en su centro de servicios de

Bournemouth (Reino Unido); o Morgan Stanley, que ofrece servicios de soporte a sus operaciones de América del Norte y Europa a través del centro de servicios y tecnología en Budapest, con una plantilla de 800 profesionales. No obstante, según Carlos Recarte, socio director de Recarte&Fontenla, “el efecto Brexit y Trump hace pensar en un ‘reshoring’, término que utiliza para designar el retorno a sus

países de origen de actividades productivas deslocalizadas”. Apunta que “en Reino Unido muchas compañías, sobre todo bancos, han trasladado parte de sus empleados fuera de Londres, y se calcula que podría afectar a 4.000 personas. Y el efecto Trump también va a propiciar la recolocación de muchas firmas, por ejemplo, Ford ha frenado su expansión en México para invertir en Estados Unidos”.

El 74% de los españoles se plantearía trabajar en el extranjero

Expansión. Madrid

Los trabajadores de Italia (88%), Polonia (86%) y España (85%) son los más predispuestos a considerar las opciones laborales en el extranjero. Son los holandeses y los españoles los más propensos a adoptar el autoempleo o el trabajo por cuenta propia: un tercio de ellos (34% y 33%, respectivamente) está pensando de manera activa en el cambio. Estas son las principales conclusiones del estudio *The Work Force View in Europe 2017* de ADP, un informe para cuya elaboración se ha entrevistado a casi 10.000 trabajadores en Europa.

El optimismo laboral creció en España un 4%, desde 2015. Los contratados españoles son los que tienen mayor sensación de ser apoyados por sus empresas (77%). Alemania (21%), el Reino Unido (15%) y Francia (12%) encabezan la lista como destinos favoritos a los que ir a trabajar; Estados Unidos se encuentra mucho más abajo, en el puesto número 12. España ocupa el séptimo lugar de la lista.

Es posible que el referéndum del Reino Unido haya disminuido su atractivo; Alemania lo ha desplazado al segundo puesto, a pesar de que las oportunidades de trabajo son similares y de que el inglés es un idioma más extendido.

El autoempleo y el trabajo por cuenta propia son opciones de carreras profesionales cada vez más populares en Europa, ya que las nuevas tecnologías y unas prácticas de trabajo más flexibles ofrecen la libertad de elegir un modo de vida diferente. El estudio muestra que más de dos tercios (68%) de los empleados europeos consideraría estas opciones laborales, un 26% afirma que está planificando activamente avanzar en esta dirección.

PISTA DEL DÍA

Los parados menores de 30 años pueden aprender a emprender en Turning Point, una iniciativa organizada por Freeland y la embajada de EEUU.

<http://bit.ly/2d3fgwD>